

## 組織内プロフェッショナルの性別職域分離の解決に向けたダイバーシティ・マネジメント

### Diversity Management for Overcoming Gender Segregation of Professional Workers in Organizations

草野 千秋（京都大学大学院文学研究科グローバル COE 研究員）

#### 【メンバー】

金戸 幸子（京都大学大学院文学研究科グローバル COE 研究員）

#### 【ねらいと目的】

本研究のねらいは、公共圏としての組織的側面からのダイバーシティ・マネジメントとチーム・マネジメントに焦点を合わせ、仕事・職場・働き方と近代家族の相互作用について、男女間に潜在する職域分離の問題に取り組むことであった。

調査対象は専門職である。看護や福祉系を除く専門職は職域分離が顕著な職種であり、かつ女性の就業継続が短期的な傾向にある。専門職の能力は知識と技術の蓄積によって高まる。したがって、女性専門職の早期退職は組織にとって人的資源の損失となる。今後の少子高齢化を踏まえ、女性専門職の就業継続を促進する組織マネジメントは重要な課題であろう。

本研究の目的は、就業継続に影響を及ぼしうるものとして、職場の環境に着目する。専門職の職務単位の1つであるチーム活動において、行動や意識に関する調査を行い、男女間の違いとそれが就業に与える影響を分析することである。

#### 【活動の記録】

6月～9月 女性労働、女性専門職のマネジメントに関する文献整理

10月～12月 調査対象：京都大学防災研究所、耐震構造実験室におけるエンジニア・チームプレ調査として、10月～12月にかけて、実験室のメンバーに日誌をつけてもらい、同時に実験室の様子をビデオに記録した。11月に第1回目の調査表（チーム活動における男女の職務行動や状況認識の違い）をエンジニア・チームに配布した。

#### 【成果の概要】

（12月の段階）ビデオと日誌から、耐震構造実験室は専門職であっても身体的な能力を必要とされる職務が多く、それが他の職務にも影響を与え女性の行動が消極的になっていた。また、状況認識や作業行動において男女間で違いがあり、相対的に女性は認識力、行動力で劣っていることがうかがえた。現在、調査結果をまとめる作業に入っており、その成果は論文として学会誌等に投稿する予定である。

